

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Cafe Sawah Pujon Kidul yang beralamat di Desa Wisata Pujon Kidul, Malang, Jawa Timur.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah survei. Menurut Umar (2003), metode survei adalah riset yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul. Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengetahui fakta-fakta tentang fenomena yang terjadi Cafe Sawah Pujon Kidul terkait kinerja karyawan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional.

#### **C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sumarsono (2004), populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Cafe Sawah Pujon Kidul yang berjumlah 56 karyawan. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi karyawan yang berjumlah 56 sebagai responden dalam pengisian kuisioner. Menurut Umar (2010), jika seluruh responden akan dipilih dalam populasinya, kegiatannya disebut sensus, sehingga penyerahan kuisioner tidak perlu melalui kaidah teknik *sampling*.

## D. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Independen (X)

#### a. Motivasi Kerja (X1)

Teori Herzberg yang di dalamnya mengembangkan suatu model yaitu “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor *motivasional* dan faktor *hygiene*. Menurut teori tersebut yang dimaksud faktor *motivasional* adalah dorongan yang bersifat intrinsik atau bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* yaitu faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti penentuan atau perubahan perilaku seseorang berasal dari luar diri individu. Indikator untuk mengukur motivasi kerja karyawan menurut Herzberg yaitu Motivator: Pengakuan (*Recognition*), Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Kemajuan (*Advancement*). Kemudian Hygiene: Teknik Supervisi, Gaji, Kondisi Kerja, Kebijakan dan administrasi perusahaan

Pada penelitian ini penulis hanya menggunakan beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja karyawan sesuai dengan fenomena yang ada sebagai berikut:

#### a) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Tingkat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Café Sawah dan perasaan tertantang dalam setiap pekerjaan yang ada.

#### b) Kemajuan (*Advancement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan Café Sawah dapat maju dalam pekerjaannya.

c) Supervisor

Karyawan mendapatkan bantuan teknis dan perilaku dukungan dari atasan.

b. Komitmen Organisasional (X2)

Dalam penelitian Mayer dan Allen (1993) komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi. Semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi.

Ada tiga aspek komitmen organisasional yang digunakan dalam menyikapi fenomena penelitian ini antara lain:

a) *Affective Commitment*

Terus melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya karena ingin berbuat lebih banyak bagi organisasi.

b) *Continuance Commitment*

Karyawan melakukan pekerjaan karena kebutuhan untuk bertahan.

c) *Normative Commitment*

Pekerjaan dilakukan karena keinginan dari dalam diri karyawan yang didasarkan dengan loyalitas karyawan terhadap tempat kerja.

## 2. Variabel Dependen (Y)

### a. Kinerja (Y)

Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran kinerja karyawan menurut studi kasus pada fenomena yang ada, maka peneliti mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

#### a) Kualitas

Penilaian karyawan Café Sawah dilihat dari kualitas kerja yang dilakukan sesuai dari kecakapan dan juga hasil yang diharapkan.

#### b) Ketepatan waktu

Yaitu sesuai tidaknya pelayanan yang dilakukan karyawan Café Sawah dengan waktu yang direncanakan.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Karyawan Mangkunegara (2015:67)	a. <i>Kualitas</i>	1. Karyawan Café Sawah meminimalisir kesalahan dalam bekerja. 2. Kualitas kerja yang baik daripada karyawan lain.
	b. Ketepatan Waktu	3. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. 4. Bekerja secara efektif dan efisien.
Motivasi Kerja Herzberg (2001)	a. Pekerjaan Itu Sendiri ( <i>Motivator</i> )	1. Pekerjaan yang menantang dan menyenangkan. 2. Penguasaan dalam melakukan pekerjaan.
	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
	b. Kemajuan ( <i>Motivator</i> )	3. Mendapatkan skill baru 4. Peningkatan kemampuan

Variabel	Indikator	Item
	c. Supervisor ( <i>hygiene</i> )	5. Pimpinan dapat dipercaya. 6. Pemimpin mendukung bawahan.
Komitmen Organisasional Mayer Allen (1993)	a. <i>Affective Commitment</i>	1. Rasa memiliki terhadap perusahaan 2. Keinginan untuk berkontribusi lebih
	b. <i>Continuance Commitment</i>	3. Merasa rugi apabila berhenti bekerja di Cafe Sawah 4. Kepuasan karyawan yang diperoleh dari Cafe Sawah
	c. <i>Normative Commitment</i>	5. Bekerja di Cafe Sawah merupakan sebuah kewajiban. 6. Karyawan bersedia bekerja di Cafe Sawa secara optimal

Sumber: Jurnal Penelitian

### E. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif. Data tersebut bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara, pengisian kuesioner, atau bukti transaksi (Umar, 2003). Data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dan pengisian kuisisioner dan data sekunder berupa data dari internet.

### F. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui metode wawancara dan kuisisioner. Narasumber wawancara dalam penelitian ini adalah Bapak Ibadur selaku HRD Cafe Sawah Pujon Kidul. Data hasil wawancara yang diperoleh diantaranya: gambaran umum kondisi perusahaan, jumlah karyawan dalam 3 tahun, dls. Sedangkan pengisian kuisisioner dilakukan oleh seluruh karyawan yang berjumlah 56 responden.



## G. Teknik Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai teknik pengukuran variabel. Menurut Umar (2003), skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuisioner adalah skala *likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi pilihan jawaban sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-ragu atau netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Skala *likert* dikatakan ordinal karena pernyataan Sangat Setuju mempunyai tingkat atau preferensi “lebih tinggi” dari Setuju, dan Setuju “lebih tinggi” dari Ragu-ragu. Namun demikian jika jarak skala itu sama besar atau konstan nilainya, maka skala *likert* menjadi skala interval.

## H. Uji Instrumen

Menurut Umar (2010), kuisioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuisioner. Uji kuisioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Menurut Umar (2010), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Langkah-langkah mengukur validitas adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan uji coba kuisioner dengan jumlah responden minimal 30 orang, dimana distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati normal.
- b. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- c. Menghitung korelasi antardata pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* berikut:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n (\sum X^2 - (\sum X)^2)][n (\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

X = skor pertanyaan (1,2,3 ...dst)

Y = skor total

Selanjutnya, nilai korelasi yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu untuk menyatakan apakah nilainya signifikan atau tidak dengan cara uji korelasi. Pada taraf signifikansi 0,05 dan DF= N-2 atau 56-2=54 sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,263 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan valid.
  - b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.
2. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2010), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk jawaban lebih dari dua menggunakan uji Cronbach's Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = reliabilitas instrumen  
 $k$  = banyak butir pertanyaan  
 $\sigma_t^2$  = varians total  
 $\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir

Selanjutnya, nilai korelasi  $r_{11}$  dibandingkan dengan nilai 0,6 sebagai nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima (Nannuly, 1978) dalam Umar (2008). Sehingga memiliki ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai alpha < 0,6, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.
- b. Jika nilai alpha > 0,6, maka instrumen dinyatakan reliabel.

#### I. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, data yang akan digunakan harus lolos uji sehingga terbebas dari masalah multikolinieritas, heterokedastitas, dan *spourius regression*. Untuk memastikan hal tersebut, berikut uji asumsi klasik yang dilakukan:

- a. Uji Normalitas

Menurut Umar (2010), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan berdasarkan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria pengujian dengan menggunakan uji dua arah (*two tailed test*), yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05. Data dinyatakan terdistribusi normal apabila  $p\text{-value} > 0,05$ .



#### b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2013), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

#### c. Uji Heterokedastitas

Menurut Ghozali (2013), uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastitas dan jika berbeda disebut heterokedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastitas.

Dalam penelitian ini Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi residual dari satu pengamatan kepengamatan lainnya. Parameter yang digunakan dalam menentukan ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas, yaitu dengan alat analisis diagram scatterplot. Data dikatakan tidak terjadi gangguan heterokedastitas apabila pada grafik plot titik-titik bergerak menyebar di antara sumbu X dan Y pada diagram scatterplot.

## J. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan bagian penting setelah mengumpulkan data dari responden. Untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini maka perlu adanya teknik analisis sebagai berikut:

### 1. Rentang Skala

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, analisis rentang skala dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional pada Cafe Sawah Pujon Kidul. Berikut rumus yang digunakan:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

$Rs$  = *rating scale* (skala penilaian)

$n$  = jumlah sampel

$m$  = jumlah alternatif jawaban

Berdasarkan rumus tersebut, berikut perhitungan rentang skala dalam penelitian ini:

$$Rs = \frac{56 (5 - 1)}{5} = 44$$

Rentang skala yang diperoleh berdasarkan perhitungan di atas adalah 44.

Batas bawah rentang skala diperoleh dari jumlah sampel dikalikan dengan nilai terkecil pada skala penilaian yang digunakan atau  $BB = 56 \times 1 = 56$ .

Sedangkan batas atas rentang skala diperoleh dari jumlah sampel dikalikan dengan nilai terbesar pada skala penilaian yang digunakan atau  $BA = 56 \times 5 = 280$ . Dengan demikian penentuan skala penelitian tiap kriteria adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Rentang Skala Tata Letak**

Rentang Skala	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan
56-100	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
101-145	Rendah	Rendah	Rendah
146-190	Sedang	Sedang	Sedang
191-235	Tinggi	Tinggi	Tinggi
236-280	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Setelah mengetahui hasil rentang skala tersebut selanjutnya menghitung hasil total rentang skala pada setiap pernyataan. Total rentang skala pada setiap pernyataan akan dinyatakan tinggi dan rendah atau baik dan tidak baik apabila sesuai dengan tabel rentang skala diatas. Rentang skala ini digunakan untuk rumusuan yang pertama. Jika motivasi kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan mendapatkan hasil rentang skala yang tinggi maka motivasi kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan di Cafe Sawah tinggi, begitu juga sebaliknya jika mendapatkan hasil rentang skala rendah maka motivasi kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan di Cafe Sawah rendah.

## 2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Proses analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 21. Data yang digunakan untuk diregresikan adalah hasil kuisioner yang telah disebar. Selanjutnya *output* SPSS akan digunakan untuk memformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 (X_1) + b_2 (X_2) + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja

$b_2$  = Koefisien regresi variabel komitmen organisasional terhadap variabel kinerja

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Komitmen organisasional

Kemudian persamaan tersebut harus diinterpretasikan untuk dapat mengetahui pengaruh yang dimiliki oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## K. Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji tiga hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga hipotesis di atas memiliki hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan hipotesis nol ( $H_o$ ) sebagai berikut:

H1a: Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1o: Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2a: Komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2o: Komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3a: Motivasi kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3o: Motivasi kerja dan komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.



Berikut pengujian ketiga hipotesis tersebut:

### 1. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 yaitu pengaruh parsial motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Berikut rumus yang digunakan:

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

$b$  = koefisien regresi

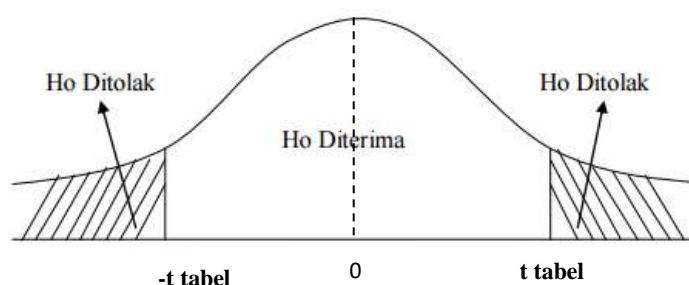
$sb$  = standar deviasi dari variabel bebas

Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan  $df = (n - k)$  atau banyaknya sampel dikurangi jumlah variabel, yaitu  $56 - 3 = 53$ . Maka diperoleh hasil  $t_{tabel}$  sebesar 2.006. Kriteria penolakan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_{10}$  atau  $H_{20}$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_{1a}$  atau  $H_{2a}$ ) ditolak. Artinya, variabel gaya motivasi kerja atau komitmen organisasional secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_{10}$  atau  $H_{20}$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{1a}$  atau  $H_{2a}$ ) diterima.

diterima. Artinya, variabel motivasi kerja atau komitmen organisasional secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis berdasarkan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  yang diperoleh digambarkan dalam kurva t berikut ini.



**Gambar 3.1 Kurva t**

## 2. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (2013), uji statistik F dinamakan juga uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan linier terhadap X1, dan X2. Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja, dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

Berikut rumus uji F yang digunakan:

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinan

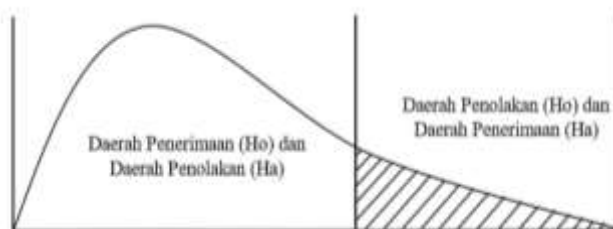
$k$  = jumlah variabel bebas

$n$  = banyaknya sampel

Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan  $df_1 = k - 1$  (jumlah variabel - 1), yaitu  $3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = n - k$  (jumlah sampel - jumlah variabel), yaitu  $56 - 3 = 53$ . Maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,17. Kriteria penolakan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $-F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_{3o}$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_{3a}$ ) ditolak. Artinya, variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} < -F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_{3o}$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{3a}$ ) diterima. Artinya, variabel motivasi kerja, dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis berdasarkan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  yang diperoleh digambarkan dalam kurva F berikut ini.



**Gambar 3.2 Kurva F**

### 3. Mencari Variabel Dominan (*Standardized Coefficient Beta*)

Pengujian variabel yang paling kuat berpengaruh ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel

dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali : 2013)

